

Koprades rīki

i2connect
INTERAKTĪVĀ INOVĀCIJA



Šis kompaktās rīku uzziņas kartiņas pie jums ir nonākušas, pateicoties Horizon 2020 projektam i2connect, kurš aicina apvienoties, lai radītu inovācijas.

Projekts i2connect

legulda kompetenču attīstīšanā: viens no projekta uzdevumiem ir stiprināt Eiropas mežsaimniecības un lauksaimniecības konsultantu kapacitāti inovāciju radīšanā.

Ilgums: Projekts tika uzsākts 2019. gada novembrī, un tā ilgums ir 5 gadi.

Partneri: partnerība sastāv no 42 organizācijām, no kurām 24 ir projekta partnerorganizācijas, bet 18 piesaistītas trešās puses. Partnerība aptver 21 Eiropas valsti. Projekta partnerībā piedalās arī trīs lielākās Eiropas konsultāciju dienestu asociācijas EUFRAS, IALB un SEASN, kas nodrošina to, ka projekts sasniedz teju visu Eiropu.

Kompaktās rīku uzziņas kartiņas: šajās kartiņās kompaktā un koncentrētā veidā ir pasniegta informācija par dažādiem modeļiem un metodēm, kas bieži tiek izmantotas projekta organizētajās mācībās konsultantiem un vadītājiem.

Īpašas tās padara tas, ka tās koncentrējas uz to cilvēku enerģiju apzināšanu, kuri labprāt iesaistās dažādās iniciatīvās, kurās darbojas dažāda veida iesaistītie. Tieši šie cilvēki rada sadarbības tīklus, kuri liek lietām notikt. Šāda veida sadarbības tīkli atšķiras no projektiem un organizācijām. Partneri, kas iesaistīti šādos sadarbības tīklos, nedarbojas pēc klasiskā hierarhijas principa. Būtiskākais šajā procesā ir tā motivācija, kas viņus virza.

Kartiņas ir kā iedvesmas avots. Tās noteikti nepilda ceļa kartes funkciju un nesatur kādu vienu pareizu recepti, kā ko darīt.

Izcelsme: kartiņas izveidotas sadarbībā ar Netwerk&Co, kas ir nīderlandiešu profesionāļu sadarbības tīkla kooperatīvs, kurš strādā, balstoties uz dzīvā sadarbības tīkla teoriju

www.i2connect-h2020.eu

Versija Nr. 1, 2022. gada septembris

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the European Commission can be held responsible for them.



THIS PROJECT HAS RECEIVED
FUNDING FROM THE EUROPEAN
UNION' HORIZON 2020 RESEARCH
AND INNOVATION PROGRAMME
UNDER GRANT AGREEMENT N. 853009

Interaktīva inovācija

Interaktīvas inovācijas procesa rezultāts rodas no dažādu iesaistīto pušu kopīgas darbības, katram iesaistītajam ieguldot savas zināšanas un pieredzi. Šāda veida process ir atšķirīgs no tehnoloģiju pārneses ražošanas procesā.



Tehnoloģiju pārnese

pētnieks

konsultants

lietotājs

Eksperts nosaka vēlamu rezultātu



Ražošanas process

Pasūtījums

Projekts

Nodevumi

Klients nosaka vēlamu rezultātu



Interaktīvais inovāciju process

Atklājumu
pilns ceļojums

Iniciatori nosaka kopīgu ambīciju



Konceptuālā definīcija: Kas ir “interaktīva inovācija”?

Inovācijas procesa būtiskākie raksturlielumi:

Risina reālu izaicinājumu

Strādā pie reālām lauksaimnieku/mežu īpašnieku problēmām, kurām nav saredzams vienkāršs risinājums.



Daudz iesaistīto pušu

Saved kopā dažādus cilvēkus, kuri pārstāv dažādas nozares (piemēram, konsultanti, pētnieki, lauksaimnieki/mežu īpašnieki, NVO, privātās kompānijas utt.).



Dalīta vara un atbildība

Pieprasa, lai vara un atbildība tiktu dalīta iesaistīto starpā kā sava veida dažādu jomu ekspertīzes un zināšanu atzišanas žests.

Sadarbība

Pieprasa, lai iesaistītie dalībnieki regulāri, visa sadarbības procesa garumā, dalītos ar savu pieredzi, zināšanām un kompetencēm.

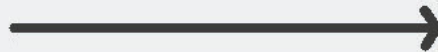
Komunikācija

1

Zināšanu pārnese



Cīņa par risinājumiem



Pīrāgs kļūst mazāks

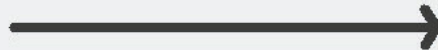


2

Apmaiņa



Pārdomāta vienošanās



Pīrāgs kļūst lielāks

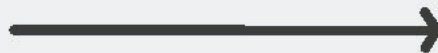


3

Koprade

Jauna pīrāga
cepšana kopā

Radišana



Kā panākt, lai citi iesaistās?

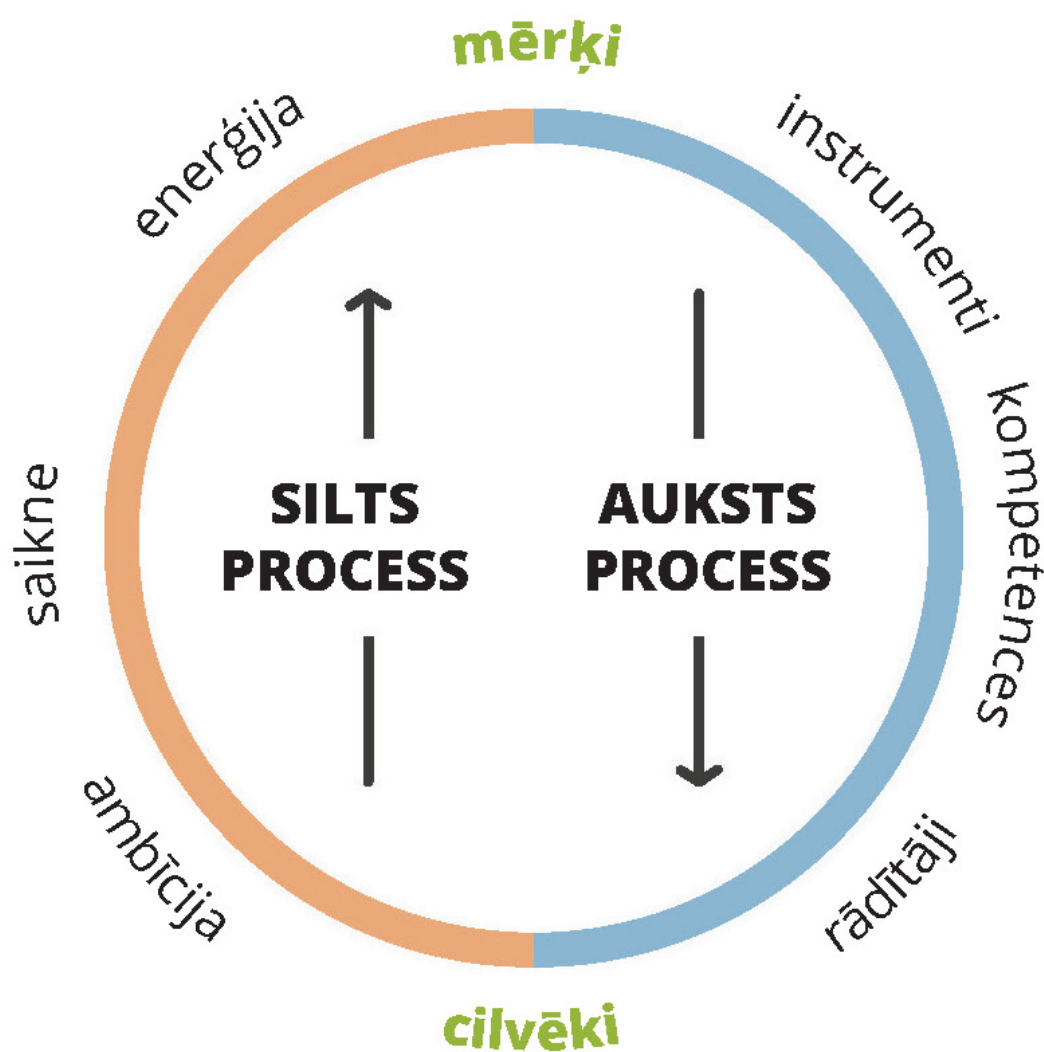
Ja tu vēlies, lai citi iesaistās tavā iniciatīvā, ir vairāki veidi, kā par to runāt.

Pārnese. Mēģiniet pārliecināt citus par dalības priekšrocībām. Šī ir mazāk saruna, kā vienvirziena informācijas plūsma. Viena puse uzskata, ka zina ideālo iznākumu. Pārējiem tikai jāsaprot, kāpēc viņiem tas būtu labi. Tas viegli noved pie cīņas par risinājumiem. Pīrāgs sarūk, tāpat arī attiecību pamats starp iesaistītajiem.

Apmaiņa. Sarunas balstās uz iniciatīvā iesaistīto cilvēku sadarbības principu “dod un ņem”. Saruna ir divvirzienu komunikācija. Galarezultāts būs atkarīgs no sarunu kvalitātes. Gudras sarunas pārsniedz sākotnējās prasības un vēlmes. Jo vairāk katra puse zina par pārējām, jo vairāk kļūst redzamas izmaiņu iespējas. Pīrāgs palielinās, un arī attiecību pamats kļūst plašāks.

Koprade. Iniciatori izpēta, ko viņi vēlas īstenot kopīgiem spēkiem. Ko viņi varētu radīt, ja apvienotu savus resursus un spēkus? Iespēju paplašināšana veicina radošumu un dod enerģiju. Rezultāts būs pārsteidzošs. Iespējams, ka tas ir labāks nekā jebkas, ko kāds būtu varējis izdomāt vai paredzēt pirms sadarbības.

Siltie un aukstie procesi



Iniciatīvas tīkli atšķiras no projektiem

Projektos ir mērķi, plāni un uzdevumu sadalījums. Uz iniciatīvām balstītie tīkli apvieno cilvēkus, kuri dala kopīgas ambīcijas. Projektu vadītāji piešķir darbiniekiem uzdevumus un mērķus. Cilvēki tīklu pamet, kad viņiem pietrūkst degsmes un enerģijas.

Siltie procesi atbrīvo enerģiju, savukārt aukstie procesi to iztukšo. Projektu vadība parasti ir vērsta tikai uz aukstajiem procesiem. Iniciatīvas tīkli vienmēr rodas no silta procesa. Ir nepieciešami abu veidu procesi. Ja siltos procesus neievēro un par tiem nerūpējas, tad aukstie procesi nespēs novest ne pie kā jauna.

SILTS PROCESS:

Cilvēki: Viss sākas ar cilvēkiem, kuri kaut ko vēlas.

Ambīcijas: Motivācija rīkoties.

Saikne: Sazināties un izveidot saiknes ar citiem, lai veiktu darbību.

Enerģija: To atbrīvo jaunās iespējas, kas rodas saistībā ar kopīgām ambīcijām.

Mērķis: Tiek formulēts kopdarbībā, virza ambīciju uz konkrētām darbībām.

AUKSTAIS PROCESS:

Mērķi: Kurp plāniem jānoved? Kāds ir vēlamais rezultāts?

Instrumenti: Kādas stratēģijas un procedūras tiek izvēlētas? Kādi resursi ir nepieciešami?

Kompetences: Kādas zināšanas un prasmes ir nepieciešamas?

Rādītāji: Kā progresu var izmērīt?

Cilvēki: Kā mēs varam nodrošināt, ka cilvēki sniegs savu ieguldījumu, kā plānots?

Iniciatīvu spirāle



● siltais process,
kam jāpievērš uzmanība

● aukstais process,
kam jāpievērš uzmanība

Iniciatīvu spirāle

Iniciatīvas attīstās dažādos posmos, un katrā no tiem ir dažādi dalībnieki un darbības.

Fāze	Iesaistītie	Darbības
Sākotnējā ideja	Celmlauži	Meklē un domā “ārpus rāmjiem”
Iedvesma	Atbalstītāji	Mobilizē silto tīklu
Plānošana	Vadītāji finansētāji	Sarunu telpa eksperimentiem
Attīstība	Eksperti Piegādātāji	Izmēģināt jaunas prakses
Ieviešana	Ieinteresētās puses	Pozīcijas iegūšana, lai ieviestu inovāciju praksē
Izplatīšana	Lietotāji	Dalīšanās pieredzē ar tiem, kam tas varētu noderēt
Nostiprināšana	Vadītāji “vārtsargi”	Uzlabot apstākļus, kas ļauj iniciatīvai kļūt par ierastu praksi

Ne vienmēr iniciatīvas attīstās, ejot caur šīm fāzēm norādītajā secībā. Iesaistītie regulāri atkāpjas atpakaļ un tādējādi šīs spirāles fāzes tiek piedzīvotas vairākkārt.

Saskaņotības aplis

Saskaņotības aplis parāda mijiedarbības modeļus, kas var rasties sadarbības tīklā, kā arī sniedz ieskatu tajā, kas nepieciešams dažādiem sadarbības tīkla dalībniekiem, lai veicinātu sadarbību citam ar citu.

Līdzības un atšķirības: starp šiem poliem cilvēki veido saiknes cits ar citu, pamatojoties uz kopīgām ambīcijām un zinātkāri.

ES un MĒS: starp šiem poliem cilvēki aktīvi iesaistās un koordinē savus centienus cits ar citu. To darot, viņi rūpējas par savām interesēm, kā arī tīkla nodomu.

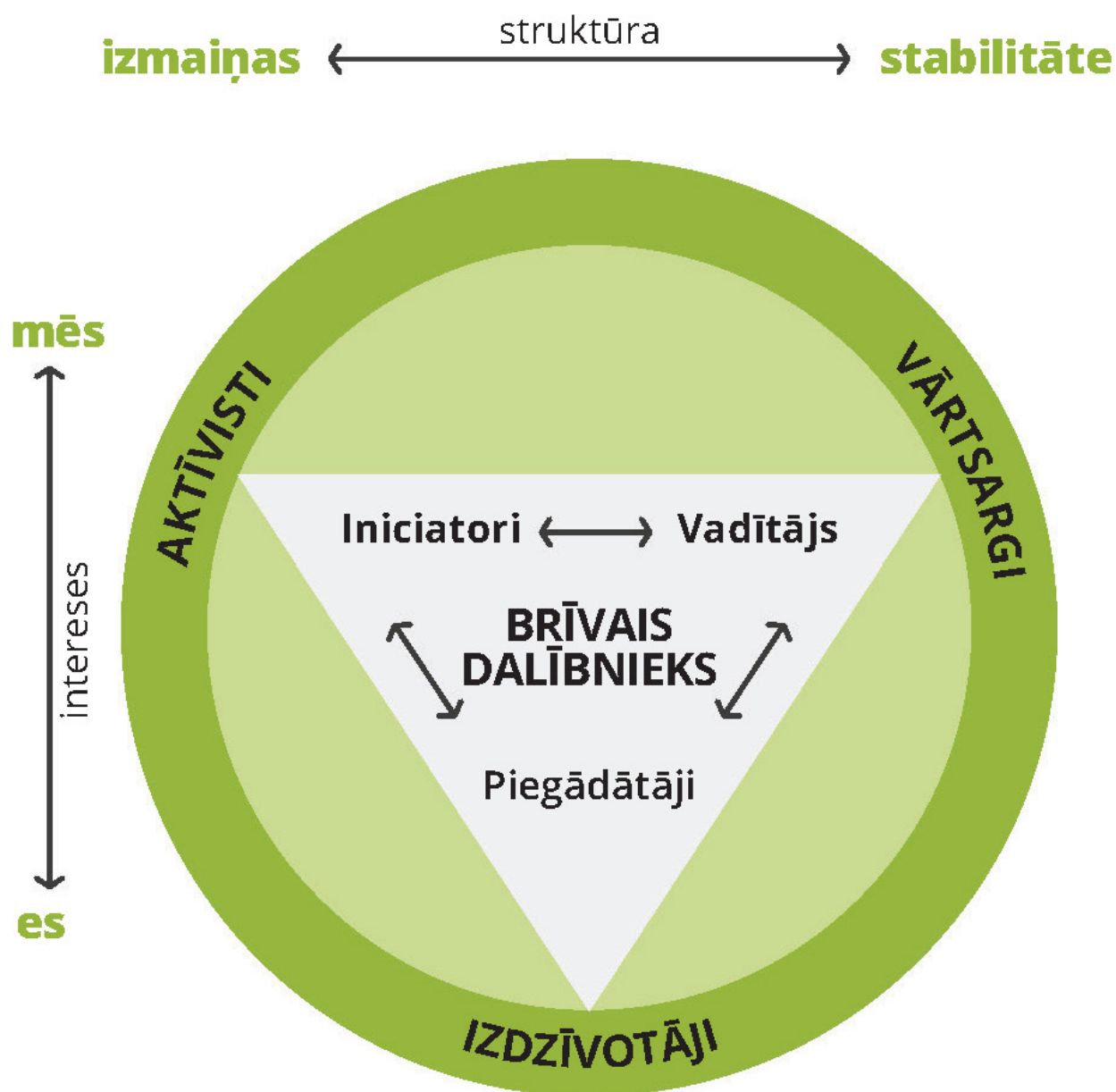
Vitālā telpa: sajūta par dalību kā jēgpilnu un iesaistošu. Ir vieta zinātkārei un radošumam. Cilvēki uzdrīkstas kļūdīties un mācīties. Vitālā telpa rada enerģiju, savukārt telpa ārpus tās iztukšo enerģiju.

Konstruktīvi modeļi uzlabo vitalitāti un saskaņotību. Šos modeļus var pastiprināt.

Aizsardzības modeļi norāda, ka cilvēki rīkojas savas drošības sajūtas dēļ.

Destruktīvi modeļi kļūst no sliktiem par sliktākiem un izjauc tīklu.

Koprades trīsstūris



Koprades trīsstūris

Koprades trīsstūris parāda papildinošas pozīcijas.

Iniciatori rosina pārmaiņas. Viņiem ir spēcīgas ambīcijas un viņu izstarotā enerģija parasti ir lipīga.

Vadītāji nodrošina struktūru izveidi. Viņi var atvērt durvis vai turēt tās aizvērtas.

Piegādātāji nodrošina pamatelementus, kas nepieciešami, lai iniciatīvai piešķirtu formu un saturu, piemēram, cilvēka spēku, zināšanas, materiālus, piekļuvi citiem tīkliem utt. Viņi to dara saskaņā ar nosacījumiem, kurus kontrolē vadītāji un kurus iniciatori cenšas mainīt.

Kopradei nepieciešams, lai sadarbības tīklā esošie cilvēki pieņemtu arī citus dalībniekus papildu pozīcijās. Šie dalībnieki var ieņemt pozīciju arī ārpus Saskaņas apļa vitālās telpas, kas nozīmē, ka viņi neveicina un neiegulda kopīgās ambīcijas sasniegšanā:

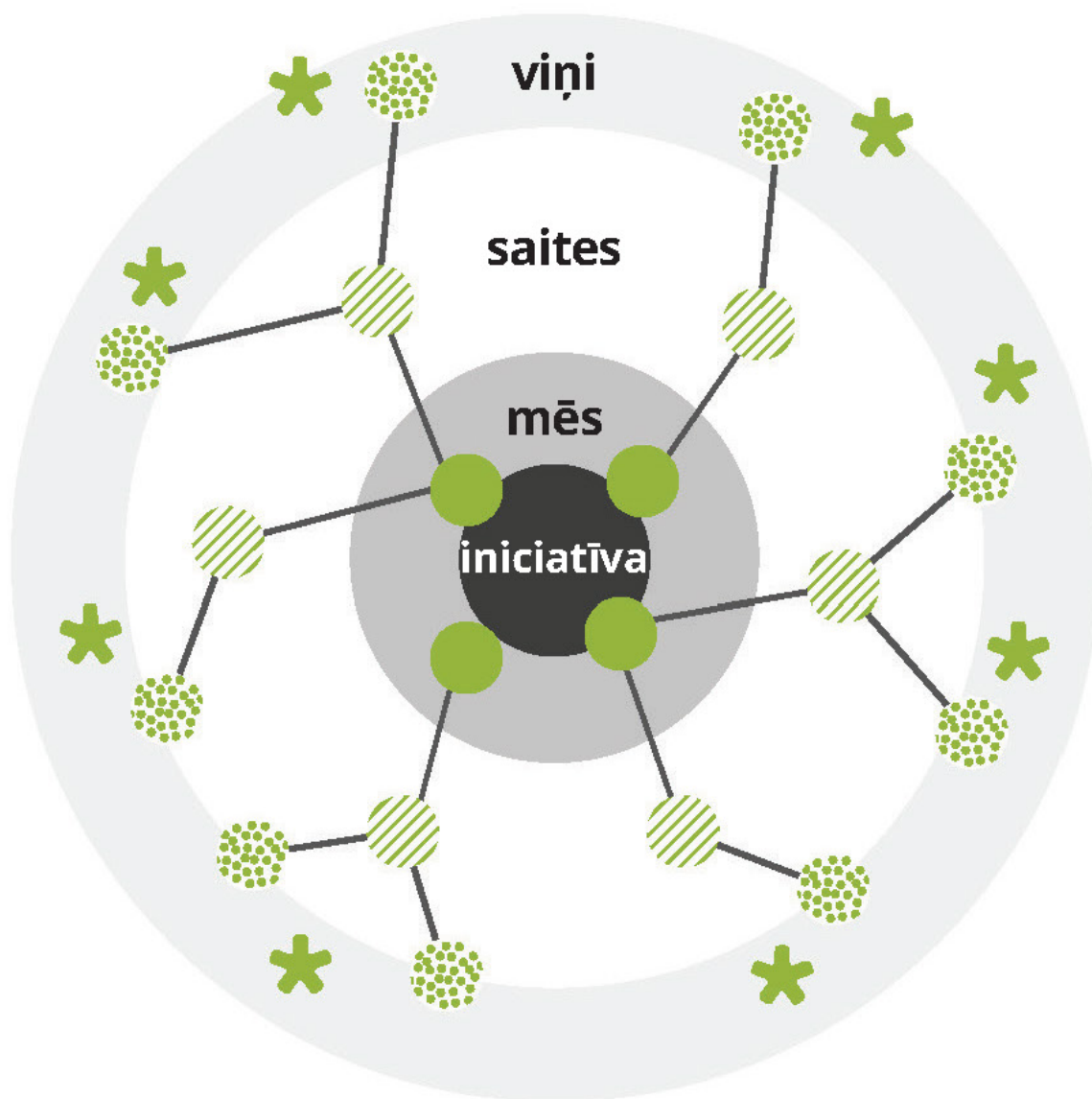
Vārtsargi kontrolē struktūras un nepieļauj izmaiņas.

Izdzīvotājiem nav droši riskēt. Viņu pašu labklājība ir prioritāte.

Aktīvistu meklē pārmaiņas neatkarīgi no tā, cik tas varētu maksāt.

Brīvie dalībnieki izmanto savu brīvību darīt visu, kas nepieciešams, lai izveidotu un uzturētu sadarbības tīklu veselīgu. Tādu, kurā sadarbojas un strādā radoši. Citi viņus par to novērtē, pat ja viņi vajadzības gadījumā dara kaut ko "ārpus rāmjiem". Tīkls nevar pienācīgi darboties bez vismaz viena brīva dalībnieka, kurš veiks šīs papildu darbības bez pieprasījuma no citiem.

Tīkla analīze



- idejas nesēji
- * faktori
- dalībnieki
- ▨ saites

Tīkla analīze

1.

Kas ir iniciatīva?

Kādas ir “mēs” sadarbības tīkla kopīgās ambīcijas?

2.

Kas ir idejas nesēji?

Kuri cilvēki (nevis iestādes) turpinās, pat ja citi izstāsies. Vai šis “mēs” sadarbības tīkls ir pietiekami spēcīgs?

3.

Kādi faktori varētu veicināt panākumu sasniegšanu?

4.

Kam jāvirzās?

Kuri dalībnieki ietekmē galvenos faktoros?

5.

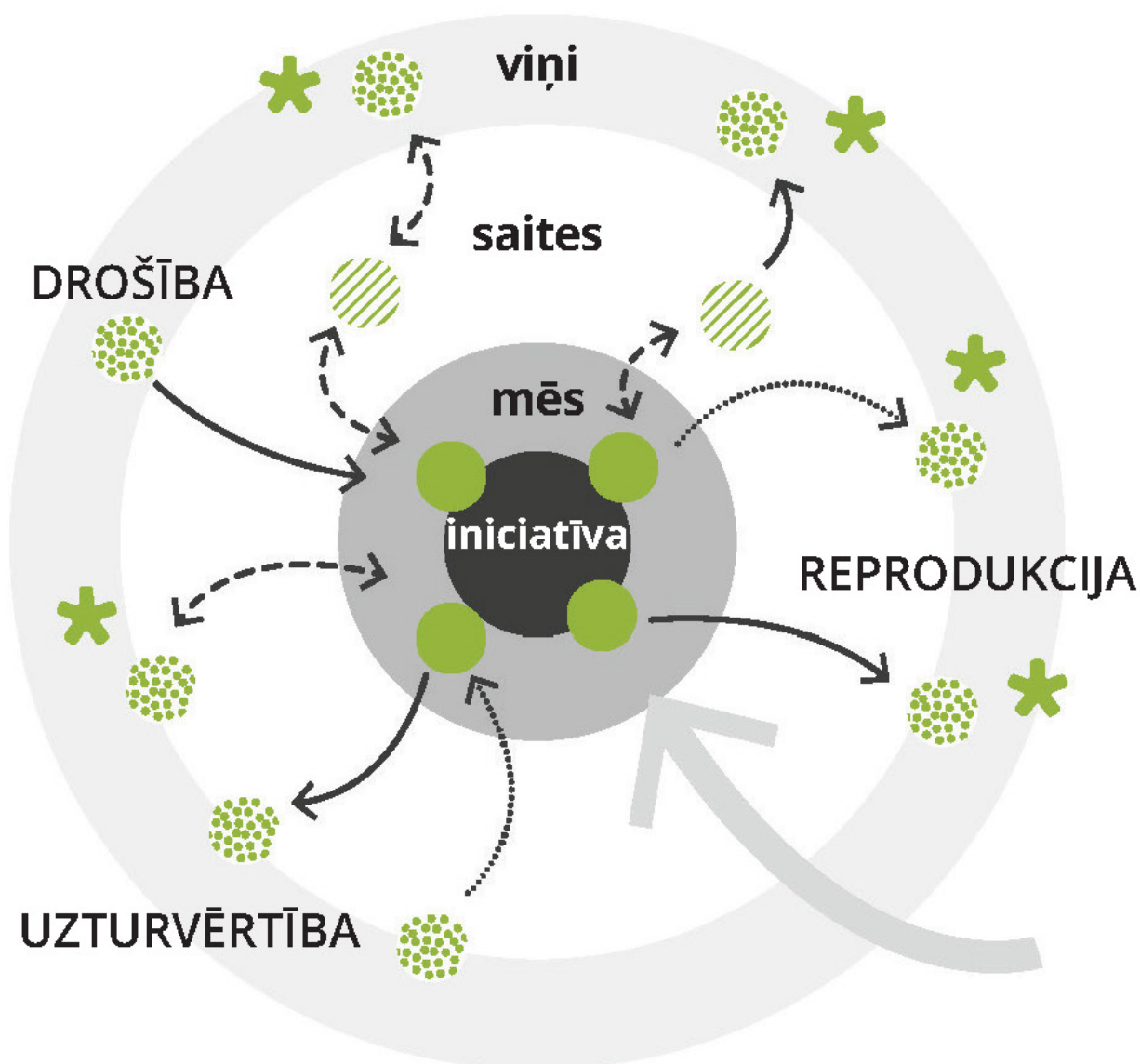
Kuri cilvēki (nevis iestādes) varētu kļūt par saitēm starp idejas nesējiem un šiem dalībniekiem?

6.

Kuri idejas nesēji var piekļūt saitēm?

Kurš kuru uzrunā? Kad un ar kādu pieprasījumu?

Eko-analīze



Eko-analīze

- 1 Kāda/kas ir iniciatīva?**
Kāda ir "mēs" tīkla kopīgā ambīcija?
- 2 Kas ir idejas nesēji?** Viņi turpina, pat ja citi izstājas. Vai "mēs" tīkls ir pietiekami spēcīgs?
- 3 Kuri dalībnieki veido tīklu "viņi"?** Kuri cilvēki vai puses sāks virzību, ja iniciatīva būs veiksmīga?
- 4 Uzturvērtības, drošības un pavairošanas analīze:** Kā viņi attiecas pret iesaistītajiem dalībniekiem? Vispirms izpētiet "mēs" tīklu!

Drošība: Aizsargājoša ietekme, kas rada atbalstošus apstākļus; Draudoša ietekme, kas kavē iniciatīvu.

Uzturvērtība: Zināšanas, pieredze, darbaspēks, resursi, finansējums.

Reprodukcija: Kas iniciatīvas rezultātā kļūs pamanāms ārpusaulē. Kā kustība var turpināties?

- 5 Analīze ar "5P"* metodi:** Vispirms izpētiet "mēs" tīklu. Kādas ir attiecības starp tajā esošajiem dalībniekiem un "viņi" tīklu? Norādiet šo saistību ar bultiņām. Uzmanieties izdarīt pieņēmumus.

Partneris: Līdzsvars starp došanu un ņemšanu.

Plēsējs – medījums: Viena puse gūst vienpusēju labumu no otras (vai arī notiek sāncensība par tām pašām atlīdzībām).

Parazīts: Ielaužas un ir potenciāli nāvējošs.

Mēris: Liela mēroga draudi.

- 6 Dzīvotspējīgs tīkls? Kāds priekšstats rodas? Kas ir ievērojams?**
- 7 Nosakiet prioritātes.** Kurām attiecībām jāpievērš uzmanība, pirms sperat nākamo iniciatīvas soli? Katrs P prasa cita veida darbību. Katrs drauds ir signāls par nelīdzsvarotību sistēmā. Izaicinājums ir pārvērst konfliktējošās attiecības papildinošās.

* No angļu valodas Partner, Predator-Prey, Parasite, Plague (Partneris, Plēsējs – medījums, Parazīts, Mēris)

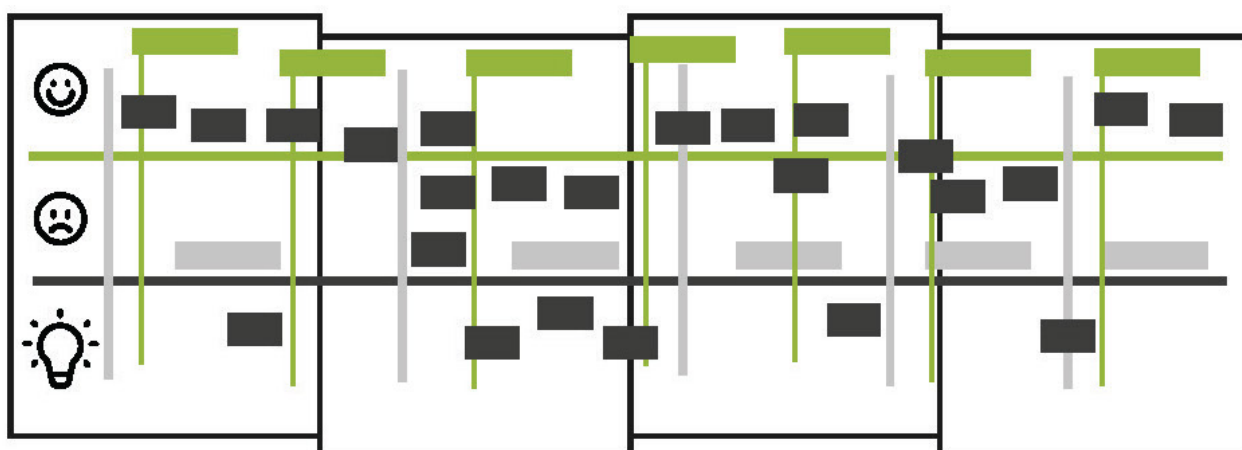
Energijas laika līnija

Energijas laika līnija palīdz vizualizēt tīklošanās procesu vēsturi. Tā nodrošina pamata informāciju diskusijām par procesu, rada ieskatu atziņās par šo procesu, kā arī ļauj izspriest par to, kā esošais tīkls vēlētos turpināt darboties. Šīs metodes noteicošā iezīme ir koncentrēšanās uz enerģiju.

Nepieciešams: Liela virsma (piemēram, siena, galds, tāfele un tml.), rakstāmpiederumi, dažāda izmēra papīra lapas, kur atzīmēt šādas iedaļas:

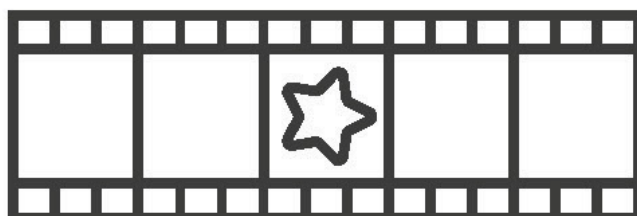
- **Augšējā rinda (smaidīga sejiņa):** mirkļi, kuri dalībniekam deva enerģiju,
- **Vidējā rinda (bēdīga sejiņa):** mirkļi, kuri dalībniekam izsūca enerģiju (tika zaudēts fokuss),
- **Apakšējā rinda (gaismas spuldzīte):** negaidītas atziņas un izrāviena mirkļi.

Šo metodi var pielietot, dalot pasākumu daļās (piemēram, ievads, praktiskā daļa, izbrauciens; pirmā diena, otrā diena utt.).



● atskaites punkti ● prasības ● ainas nosaukums

Mācīšanās vēsture



Tāpat kā ceļotāji, kuri raksta ceļojuma žurnālus, arī iniciatīvu tīkli var veiksmīgi pierakstīt savā ceļā gūto mācību vēsturi. Enerģijas laika līniju pārvēršot stāstā, pēc tam papildinot to ar analīzi, tiek radīta Mācīšanās vēsture.

Laika līnija → Stāsts + Analīze = Mācīšanās vēsture

Labas mācīšanās vēstures pazīmes:

Tā stāsta stāstu kā filmas scenāriju. Ir sākums un notikumu gaita, kas noved pie pašreizējās situācijas. Katrā ainā notiek kaut kas, kas piešķir pavērsienu kopējai stāsta līnijai.

Katrai ainai tiek pievienota analīze. Tam ir piemēroti dažādi tīkla rīki, kas palīdz padarīt redzamus pieņēmumus un sniedz ieskatu procesā.

Koleģiālās konsultācijas

SĀKUMS

Izveidojiet darba kārtību apspriežamajiem jautājumiem. Organizējiet laiku. Sāciet ar vissteidzamāko jautājumu.

1 Formulējiet jautājumu

Stāstītājs stāsta tieši tik daudz, lai dalībnieki saprastu, par ko ir jautājums.

2 Apkopojiet informāciju

Dalībnieki uzdod jautājumus, līdz viņi zina pietiekami daudz, lai sāktu analīzi.

3 Analīze

Atlasiet un izmantojiet tīkla rīku(s), lai saprastu, kas varētu notikt.

4 Atkārtoti formulējiet jautājumu

Stāstītājs pārformulē jautājumu.

5 Piedāvājiet padomu

Dalībnieki saka, ko viņi darītu, ja būtu stāstītāja vietā. Nekādas diskusijas!

6 Secinājumi

Stāstītājs stāsta, kurš padoms viņu uzrunā visvairāk un kāpēc.

NOSLĒGUMS

Katrs dalībnieks stāsta, ko ieguva no šīs sarunas. Ja nepieciešams, tiek organizēta nākamā tikšanās.

Izvēlieties tīkla rīku

Modeļi: modeļu atpazīšana un iespējas efektīvai rīcībai.

PROCESS

Iniciatīvu spirāle

Cik tālu ideja ir attīstījusies, un kāds ir nākamais solis?



DALĪBNIKĒKI

Tīkla analīze

Cik lielā mērā ir iesaistīti dalībnieki?
Kas ir vajadzīgs, lai iniciatīvu virzītu tālāk?



ATTIECĪBAS

Eko-analīze

Kāda ir attiecību kvalitāte starp iniciatoriem un citiem dalībniekiem? Kurām attiecībām jāpievērš uzmanība?



POZĪCIJAS

Koprades trīsstūris

Kādas pozīcijas ieņem dalībnieki? Kādas izmaiņas ir nepieciešamas, lai būtu iespējama koprade?



MIJIEDARBĪBA

Saskaņotības aplis

Kāda ir mijiedarbības kvalitāte tīklā? Kā var uzlabot vitalitāti?



Metodes: norādījumi

UZRAUDZĪBA

Laika līnija/ Mācīšanās vēsture

Kā uzraudzīt procesu? Kā atskaitīties par procesu vadītājiem?



ATGRIEZENISKĀ SAITE

Intervīzijas vadlīnijas

Soļi uz jēgpilnu sarunu un savstarpēju koučingu starp kolēģiem tīkla procesos.



Kompakto uzziņas kartiņu izcelsme



Šis ir Netwerk&Co oriģinālo uzziņas kartiņu pielāgots izdevums. Netwerk&Co ir Nīderlandes tīkla profesionāļu kooperatīvs.

Šis kooperatīvs piedāvā valodas un zinātniski pamatotu koncepciju, lai izskaidrotu, kas tīklu procesos ir vissvarīgākais. Kas nosaka atšķirību? Kā tu to panāksi? Kā novadīt šo procesu? Netwerk&Co būs priecīgi palīdzēt šajā procesā tiem, kuri vēlas radīt veselīgāku un ilgtspējīgāku pasauli.

www.netwerenco.nl

Dzīvo tīklu teorija

Netwerk&Co strādā saskaņā ar Dzīvo tīklu teoriju, kuru izstrādājis ir Elke Vīlings (Eelke Wielinga) un aprakstījis savā grāmatā "Energising Networks."

H. E. Wielinga, S. Robijn (2020): Energising Networks, Tools for Co-Creation, Wageningen Academic Publishers.

Darbs projektos vai tīklos

PROJEKTI

- Panākumus nosaka klients
- Rezultāts ir galvenais
- Process strukturēts
- Uzsvars uz uzdevumiem un līgumiem
- Skaidra hierarhija
- Uzraudzība
- Ceļš jau iepriekš izplānots
- Izpildītājs atbild klienta priekšā
- Augstākās vadības atbalsts
- Par rezultātiem atskaitās pēc noteiktiem indikatoriem



TĪKLI

- Panākumus nosaka iniciatori
- Kopīgā ambīcija ir vissvarīgākā
- Procesu vada iespējas un dalībnieku radošums
- Koncentrējas uz dalībnieku attiecībām un enerģiju
- Vieta kļūdīties un no savām kļūdām mācīties
- Vienlīdzība, brīvprātība
- Mentorings
- Ceļš tiek atklāts
- Vidutājs (facilitator) ir atbildīgs tīkla priekšā
- Pilnvērtīgas attiecības starp tīkla dalībniekiem
- Komunikācija par procesu, izmantojot stāstījumu



Iniciatīvas tīkli ir atklājumu ceļojumi, ko uzņemas brīvprātīgie ceļotāji. Šādi tīkli prasa enerģijas regulējumu un arī pārskatāmību, izmantojot stāstus par gūtajām mācībām.



THIS PROJECT HAS RECEIVED FUNDING FROM THE EUROPEAN UNION 'HORIZON 2020 RESEARCH AND INNOVATION PROGRAMME UNDER GRANT AGREEMENT N. 853039

Moderators, vidutājs vai animators?



Moderators (Moderator)

Persona, kura **pārzina tēmu, spēj veicināt diskusiju, uzdot jautājumus**. Nodrošina skaidru informācijas plūsmu, apkopo dzirdēto, visbiežāk vada dažāda veida pasākumus, kuros spēj paust arī savu viedokli.

Vidutājs – veicinātājs (Facilitator)

Persona, kas **palīdz grupai veidot efektīvu, cieņpilnu diskusiju**, nodrošinot iespēju visiem iesaistītajiem izteikties drošā vidē. Neļauj diskusijai novirzīties no izvirzītā plāna. Strīda gadījumā nenostājas nevienā pusē. Koncentrējas uz procesu nevis uz tēmu. Novada lēmuma pieņemšanas procesu un palīdz definēt uz rezultātu vērstus uzdevumus. Būtiski, ka grupa ir vienojusies par darāmajiem darbiem un pieņemtajiem lēmumiem, nevis vidutājs tos ir kādā veidā uzspiedis.

Animators (animator)

Persona, kas **palīdz grupai atklāt tās stiprās puses** un ne-novērtēto potenciālu, lai veicinātu efektīvu komandas darbu. Animatoram ir **jāpiemīt vidutāja prasmēm**, taču papildu ir nepieciešamas prasmes iedrošināt un veicināt cilvēku kritisko domāšanu, spēju identificēt problēmas, ieraudzīt iespējamus risinājumus. Animatori drīkst dalīties savās pārdomās, izteikt bažas, iesaistīties lēmumu pieņemšanā un plānot turpmākās darbības.

Stāstu stāstīšanas metode

Stāstīšana ir interaktīva māksla, lai, izmantojot vārdus un darbības, atklātu stāsta elementus un attēlus, vienlaikus rosinot klausītāja iztēli. Stāstu stāstīšana rodas no stāstītāja un auditorijas mijiedarbības un sadarbības.

Galvenie stāsta elementi



Sākotnējās situācijas apraksts

Kas notika? Kāpēc sākāt rīkoties?

Ambīcijas

Ko jūs vēlaties sasniegt ar savu rīcību? Kāds ir mērķis?

Darbība

Kā jūs sākāt?

Notikumi

Kuri notikumi ir būtiski jūsu stāstā?

Vai bija kāds notikums – pagrieziena punkts?

Kas to varētu izskaidrot?

Pagrieziena punkts

Kurš bija tas brīdis, kad jums bija jāpieņem lēmums par turpmāko notikumu gaitu?

Iejaukšanās

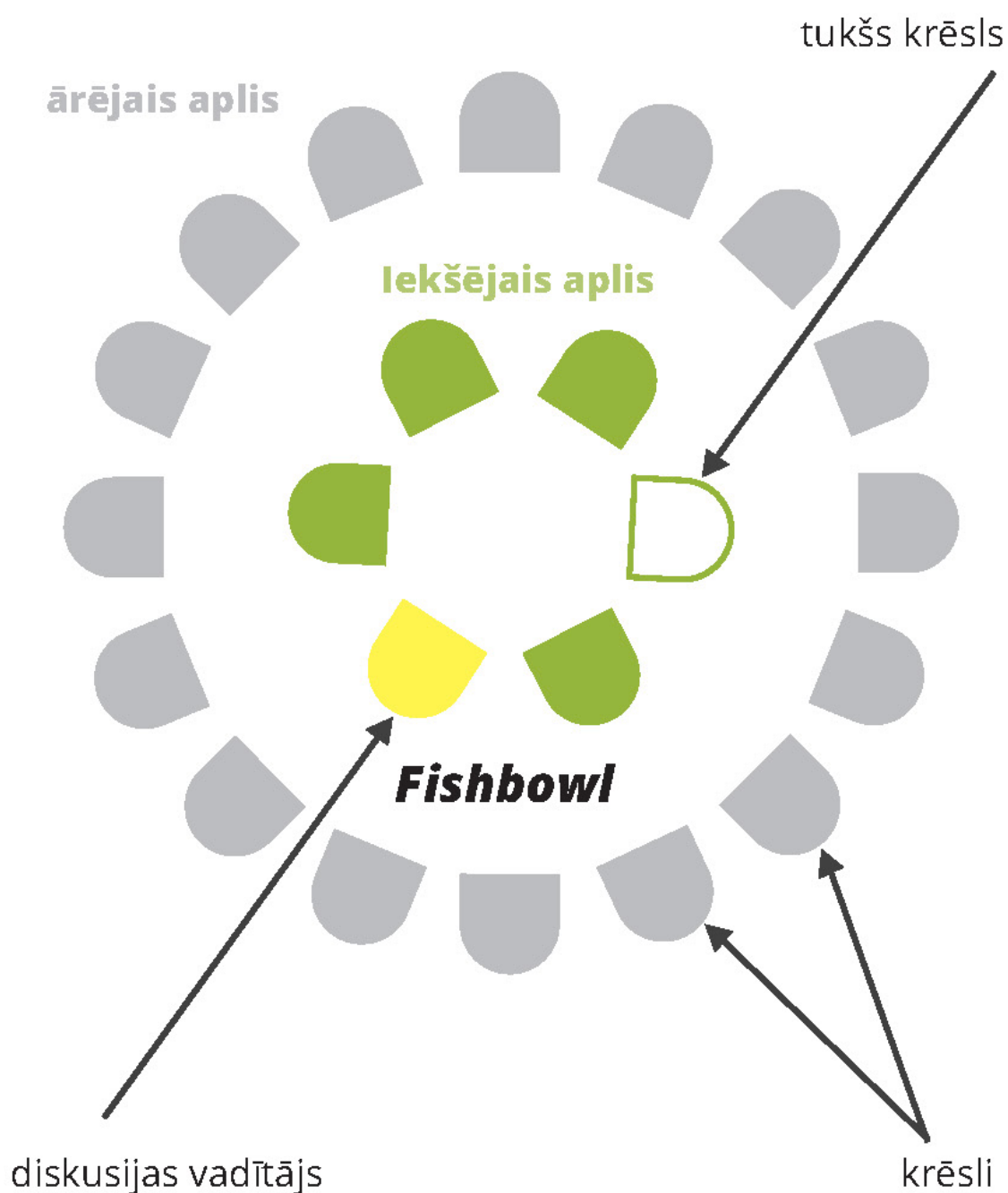
Ko jūs darījāt tādu, kas mainīja notikumu gaitu?

Rezultāts

Kāda ir jaunā situācija?

Vai plānotais rezultāts joprojām ir saskaņā ar jūsu sākotnējo ambīciju?

Diskusiju organizēšanas metode "Fishbowl"



Diskusiju organizēšanas metode “Fishbowl”

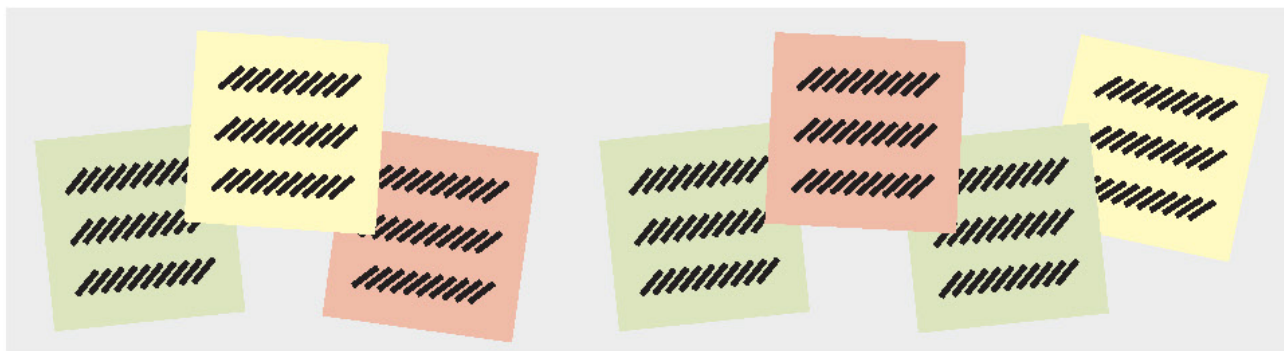
Nepieciešams: krēsli, kas atbilst dalībnieku skaitam plus 5–6 papildu krēsli.

Piemērota vidēji lielām grupām (līdz 25 cilvēki). Var izmantot arī lielākās grupās, bet tad diskusijai ir jāparedz vairāk laika. Šī ir metode, kas ļauj dalībniekiem vieglāk izteikties un ieklausīties, nepārtraucot citam citu. Diskusija kļūst organizētāka un vieglāk pārraugāma. Ar šīs metodes palīdzību var veicināt pasīvākos runātājus iesaistīties un aktīvākos runātājus piebremzēt.

Nepieciešams no krēsliem izveidot divus apļus – vienu lielāku, otru mazāku lielā apla iekšpusē. Ja pieņemam, ka grupa sastāv no 20 cilvēkiem, iekšējais aplis var būt 5 krēslu liels. Ārējā aplī sēdošie cilvēki ir pasīvie diskusijas dalībnieki/klausītāji. Dalībnieks **savu viedokli var izteikt, tikai apsēžoties iekšējā aplī esošajos krēslos**. Vienam iekšējā aplī esošajam krēslam vienmēr ir jāpaliek tukšam. Dalībnieki var vienoties, cik ilgi viens cilvēks var atrasties iekšējā aplī (piemēram, trīs replikas un tml.).

Var paredzēt, ka diskusijas vadītājam ir atsevišķs krēsls, kurā viņš (viņa) paliek sēdēt visu diskusijas laiku. Tādējādi diskusijas vadītājs ir vienīgais cilvēks, kurš drīkst atrasties iekšējā aplī visu diskusijas laiku. Diskusijas vadītāja pienākums ir uzraudzīt, lai kāds dalībnieks neieņem iekšējā apla krēslu pārāk ilgi, tādā veidā veicinot, ka visiem ir iespēja ienākt iekšējā aplī un izteikties. Ārējā aplī sēdošajiem dalībniekiem ir jābūt klusiem, un savu viedokli viņi var paust, tikai esot iekšējā aplī.

Ko es gaidu no šī pasākuma? Metode "Rudens lapas"



Nepieciešams: rakstāmpiederumi, papīra lapas (līmlapiņas vai parastās lapas, kas var būt dažādās krāsās).

Metode piemērota nelielām vai vidēji lielām darba grupām, paredzot tai pietiekami ilgu laiku. Dalībniekiem tiek izdalīti rakstāmpiederumi (pildspalvas, flomāsteri, zīmuļi un tml.) un papīra lapas. Pasākuma vadītājs lūdz katram dalībniekam uzrakstīt jautājumu, uz kuru dalībnieks cer saņemt atbildi pasākuma laikā vai noformulēt savas gaidas īsā teikumā. Katru teikumu vai jautājumu dalībnieks raksta uz atsevišķas lapas. Šim uzdevumam var paredzēt 5–7 minūtes. Kad dalībnieki ir beiguši rakstīt, vadītājs:

- 1 aicina dalībniekus citu pēc cita padalīties ar savām gaidām vai jautājumiem,
- 2 paņem visu dalībnieku aprakstītās lapas un pats nolasa uz lapām rakstīto.

Vadītājs ar dalībniekiem kopā apvieno līdzīgās gaidas vai jautājumus tematiskos puduros (cluster).

Uzrakstītie jautājumi var būt gan anonīmi, gan ar autora vārdu. Noslēdzot pasākumu, vadītājs apskata un kopā ar dalībniekiem izrunā, vai uz pasākuma sākumā rakstītajām lapām esošie jautājumi ir atbildēti un gaidas ir sasniegtas.

Šī metode ļauj vadītājam jau sākotnēji ieraudzīt grupas noskaņojumu, lai atbilstoši korigētu pasākuma plānu, ja tas ir iespējams.

Prāta vētras metodes

Prāta vētras metodes – problēmas risināšanas metode, kurā piedalās vairāki dalībnieki, kuri pēc iespējas vairāk izsaka savas idejas, no kurām vēlāk tiek izvēlētas tikai dažas kā iespējamie problēmas risinājumi. Ideju ģenerēšanas procesā ir būtiski nevis orientēties uz ideju novērtējumu, bet gan uz ideju ģenerēšanu.



Klasiskā „**BRAINSTORM**” koncentrējas uz verbālu, kolektīvu domapmaiņu, paredzot, ka katrs grupas dalībnieks ir aicināts piedalīties diskusijā un piedāvāt idejas.

Ideju ģenerēšanas sesijām ir jābūt vadītām (neitrālam moderātoram, kurš neiesaistās ideju izstrādē, vai kāds no dalībniekiem, kurš iesaistās ideju radīšanas sesijā un vienlaikus uzņemas līdera lomu). Ideju ģenerēšanas sesijām ir jābūt īsām un dinamiskām (10–30 min.). Lai darbs būtu efektīvs, vienā darba grupā jāstrādā 4–7 cilvēkiem. Ja darba grupa ir lielāka, tā jāsadala vairākās komandās.

„**BRAINDUMPING**” ir metode, kas koncentrējas uz katra dalībnieka individuālo darbu, grupas dalībnieku individuāli uzrakstīt visas iespējamās idejas problēmas atrisināšanai. Visērtāk tās ir pierakstīt uz līmlapiņām – viena ideja uz vienas līmlapiņas. Individuālā darba sesija notiek, dalībniekiem nesarunājoties vienam ar otru un koncentrējoties uz kvantitāti. Ieteicamais ilgums ir 5–10 min.

„**BRAINWRITING**” - apvieno individuālo ideju ģenerēšanu ar grupas darbu. Ideju ģenerēšanas sesijas dalībnieki sāk ideju izstrādi – nesarunājoties pieraksta savas idejas uz ideju kartītēm vai nelielām lapām. Pēc 3–5 minūtēm šīs kartītes tiek padotas nākamajam dalībniekam, kurš papildina kartīti ar savām idejām. Ideju padošana pa apli turpinās 3–10 reizes. „**BRAINWALKING**” līdzinās „Brainwriting”, vienīgi tā vietā, lai padotu pa apli kartītes, dalībnieks pats pārvietojas telpā. Tas dalībniekiem palīdz saglabāt modrību un būt radošiem.